

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penelitian ini berada pada home industri bumbu masak UD. BMM (Bumbu Masak Machmudah) yang terletak di Desa Putat Selatan RT.02 RW. 01 Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif yaitu data-data yang diperoleh dari perusahaan berupa informasi baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data Kuantitatif yaitu data-data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat langsung dari responden, melalui pemberian kuesioner kepada karyawan. Di dalam penelitian ini data diperoleh melalui hasil dari pengisian kuesioner mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai jurnal, buku-buku, dan internet yang berkaitan dan yang mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan dan lain-lain yang mendukung penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan cara kuesioner dengan cara membagikan angket kepada responden yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2001). Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD.BMM yang berjumlah sebanyak 46 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau juga disebut dengan sampel sensus. Sampel sensus adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono,2001).Alasan mengambil total sampling karena menurut sugiyono (2007) jumlah populasi kurang dari 100 orang, yaitu sebanyak 46 orang karyawan.

E. Definisi Operasional Variabel

Widayat (2004) mendefinisikan definisi operasional merupakan penejelasan tentang bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data atau indikator yang menunjukkan indikator yang dimaksud. Adapun variabel penelitian beserta definisi operasionalnya dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator
1	Motivasi (X1) , Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan, fisik, bernapas, dan seksual. 2. Dorongan terpenuhinya kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. 3. Dorongan terpenuhinya kebutuhan sosial, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. 4. Dorongan terpenuhinya kebutuhan harga diri, kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. 5. Dorongan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberi penilaian, kritik, dan berprestasi.
2	Lingkungan kerja (X2) , Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, baik berupa lingkungan fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna menapat keselamatan dan kelancaran kerja. 2. Sirkulasi udara, Ventilasi yang cukup pada lingkungan kerja agar tercipta udara yang nyaman dan terhindar bahaya bagi kesehatan tubuh 3. Hubungan Antar Karyawan, dalam lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja.
3	Kinerja (Y) , kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan waktu, kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

F. Pengukuran / Penskalaan Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiono (2011:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berdasarkan hasil dari pernyataan atau jawaban dari 46 responden, peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban dari responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik yang ditunjukkan dengan nilai minimum, maksimum, dan rata-rata. Melalui angka rata-rata tersebut akan diketahui sejauh mana persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian.

Rentang jawaban dari pengisian dimensi pertanyaan setiap variabel yang diteliti, ditentukan sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dimana untuk jawaban dari responden dikaitkan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, sebagai jawaban dari motivasi mempunyai indikasi sangat tinggi, lingkungan kerja sangat baik, sedangkan kinerja yang mempunyai indikasi sangat tinggi dalam pengukurannya.

2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4, sebagai jawaban dari motivasi mempunyai indikasi tinggi, lingkungan kerja mempunyai indikasi baik dan kinerja mempunyai indikasi kuat dalam pengukurannya.
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, sebagai jawaban dari motivasi mempunyai indikasi cukup, lingkungan kerja cukup dan kinerja cukup baik dalam pengukurannya.
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, sebagai jawaban dari motivasi mempunyai indikasi rendah, lingkungan kerja mempunyai indikasi rendah dan kinerja mempunyai indikasi rendah dalam pengukurannya.
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, sebagai jawaban dari motivasi mempunyai indikasi sangat rendah, lingkungan kerja mempunyai indikasi sangat sangat buruk, dan kinerja mempunyai indikasi sangat rendah.

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Ghozali, 2006:58). Uji validitas digunakan untuk untuk mengetahui apakah kuesioner dapat mengungkap data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Uji validitas dapat menggunakan rumus teknik korelasi person *product moment* (Umar, 2003):

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah obesrvasi/responden

X = skor pertanyaan

Y = skor total.

Uji validitas dapata dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing pertanyaan valid atau tidak dapat dilihat dari nilai r hitung, dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, dan nilainya positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jika nilai semua r hitung di atas r tabel maka dapat disimpulkan semua indikator valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2009:46). Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan

One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2009:49) : Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel Instrumen adalah reliabel secara internal jika koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = releabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = varian total

H. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain rentang skala memiliki fungsi untuk menunjukkan kecenderungan jawaban responden tentang variabel menurut Umar (2001:225).

Pada rentang skala data angka yang diperoleh diartikan sesuai dengan alternatif jawaban yang telah ada sebelumnya dan setiap pernyataan. Setiap pernyataan memiliki bobot poin yang berbeda tergantung dari pilihan responden. Adapun rumus rentang skala adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

Rs = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban

Berikut ini adalah perhitungan rentang skala :

$$RS = \frac{46(5-1)}{5} = 37$$

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala sebesar 37 dapat digunakan untuk membuat tabel penilaian variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2

Rentang Skala Variabel

Rentang Skala	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja
46-82	Sangat rendah	Sangat buruk	Sangat rendah
83-119	Rendah	Buruk	Rendah
120-156	cukup	Cukup	Cukup
157-193	Tinggi	Baik	Tinggi
194- 230	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel

dependen berdasarkan variabel independen. Analisis regresi linier berganda, yaitu menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen (Prayitno, 2014). Persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

X1 = motivasi

X2 = lingkungan kerja

b1,b2 = koefisien regresi

e = error

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan

t-hitung = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

- 1). $H_0 = 0 ; \beta = 0$ berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan produksi pada Home Industri UD.BMM Sidoarjo.
- 2). $H_a \neq 0 ; \beta \neq 0$ berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (motivasi dan lingkungan) kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada Home Industri UD.BMM Sidoarjo.

Untuk memutuskan hipotesis mana yang diterima dan mana yang ditolak, maka pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hit} dengan nilai t_{tabel} jika :

- 1) $t_{hit} > t_{tabel}$; maka H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) $t_{hit} \leq t_{tabel}$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji f

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel independen terhadap variabel dependen, Ghazali (2005). Dengan cara membandingkan besarnya nilai F_{hitung} dengan besarnya nilai F_{tabel} . Maka untuk mengujinya dipergunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Keterangan

R^2 = koefisien determinasi

N = banyaknya sampel

k = banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

- 1) $H_0 = 0 ; \beta = 0$ berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan produksi pada Home Industri UD.BMM Sidoarjo.
- 2) $H_a \neq 0 ; \beta \neq 0$ berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (motivasi dan lingkungan) kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada Home Industri UD.BMM Sidoarjo.

Untuk pengaruh variabel independent berpengaruh positif terhadap variabel dependent maka :

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari X_1 dan X_2 terhadap Y .
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, sehingga ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari X_1 dan X_2 terhadap Y .

c. Uji Dominasi

Untuk mengetahui variabel bebas yang mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat maka digunakan uji *Standardized Beta Coefficients* dengan melihat nilai *Standardized Beta Coefficients* yang paling besar. Keuntungan dengan menggunakan *standardized beta* adalah mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independen (Ghozali, 2011).